

Tilburg University

Voor altijd 'out of office'

Wilthagen, Ton

Published in:
Het Financieele Dagblad

Publication date:
2020

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Wilthagen, T. (2020). Voor altijd 'out of office'. *Het Financieele Dagblad*, 16-18.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Thuiswerken en de daarmee samenhangende versmelting van werk- en privé beloven blijvende gevolgen van de coronacrisis te worden, schrijft hoogleraar Arbeidsmarkt Ton Wilthagen.

Voor altijd 'Out of office'

Het is een van die zaken die we normaliter afvinken op het moment dat we met vakantie gaan. Het aanzetten van de autoreply-functie in onze e-mail. Daarmee worden degenen die een e-mail sturen automatisch geïnformeerd dat we er even niet zijn. We zijn 'out of office'.

De betekenis van deze boodschap is in het coronatijdperk radicaal veranderd. Veel mensen zijn thuis gaan werken. En volgens de resultaten van enquêtes wil een derde tot wel de helft dat deels of voltijds blijven doen. Op mijn universiteit, Tilburg University, was maar liefst 62 procent van het personeel hier voorstander van.

Deze krant berichtte zelfs over bedrijven die na raadpleging van de medewerkers hadden besloten om het kantoor helemaal 'de deur uit te doen'. Meetings kunnen ook om de paar weken in een hippe accommodatie worden gehouden. Iedereen tevreden en de baas spaart gigantisch veel geld uit. De vraag is hoe de Zuidas er over tien jaar uitziet.

Het anders gaan werken en de versmelting van werk met de privésfeer beloven blijvende en grote gevolgen van de coronacrisis te worden. Deze ontwikkeling wordt namelijk niet alleen veroorzaakt door de lockdown en de anderhalvemeter economie, maar is ook een versterking van andere drijvende krachten die ons werk beïnvloeden. En als veel zaken dezelfde kant op wijzen, ontstaan er structurele veranderingen.

Om te beginnen is technologie van grote invloed op de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Voor Karl Marx als econoom was het duidelijk. Als de technologie zich verder ontwikkelt – denk aan stoommachines en aan, in onze tijd, digitalisering en robotisering – gaan de productieverhoudingen remmend werken op de productiekrachten. Daardoor ontstaan er nieuwe productiewijzen en ook andere arbeidsrelaties en -organisaties.

Nederland was al koploper in Europa wat betreft het werken op andere locaties. Dat komt door de vroege opkomst en verspreiding van breedbandinternet, de grote dienstensector, het aantal zzp'ers en onze informele werkcultuur. Al eind jaren negentig spraken wij over 'het nieuwe werken'.

Onlangs had ik de Duitse tv-omroep WDR op bezoek. De Duitsers keken met verbazing naar de situatie hier. Waar in Nederland op het hoogtepunt van de lockdown 60% van de werkenden thuis achter de computer zat, waren in Duitsland de cijfers gestegen van 12% tot 25%.

Ook verandert onze werkwijze door de milieu- en fileproblematiek. Bij de aanpak van beide problemen hebben we in ons dichtbevolkte land nog te weinig vooruitgang geboekt. Ook om die reden staat het werken vanuit huis of verzamelgebouwen in de belangstelling. Die trend wordt verder in de hand gewerkt doordat er door corona een behoorlijke groep ov-mij-



TON WILTHAGEN

Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt aan Tilburg University. Hij levert als expert regelmatig bijdragen aan de opiniepagina's van Het Financieele Dagblad.

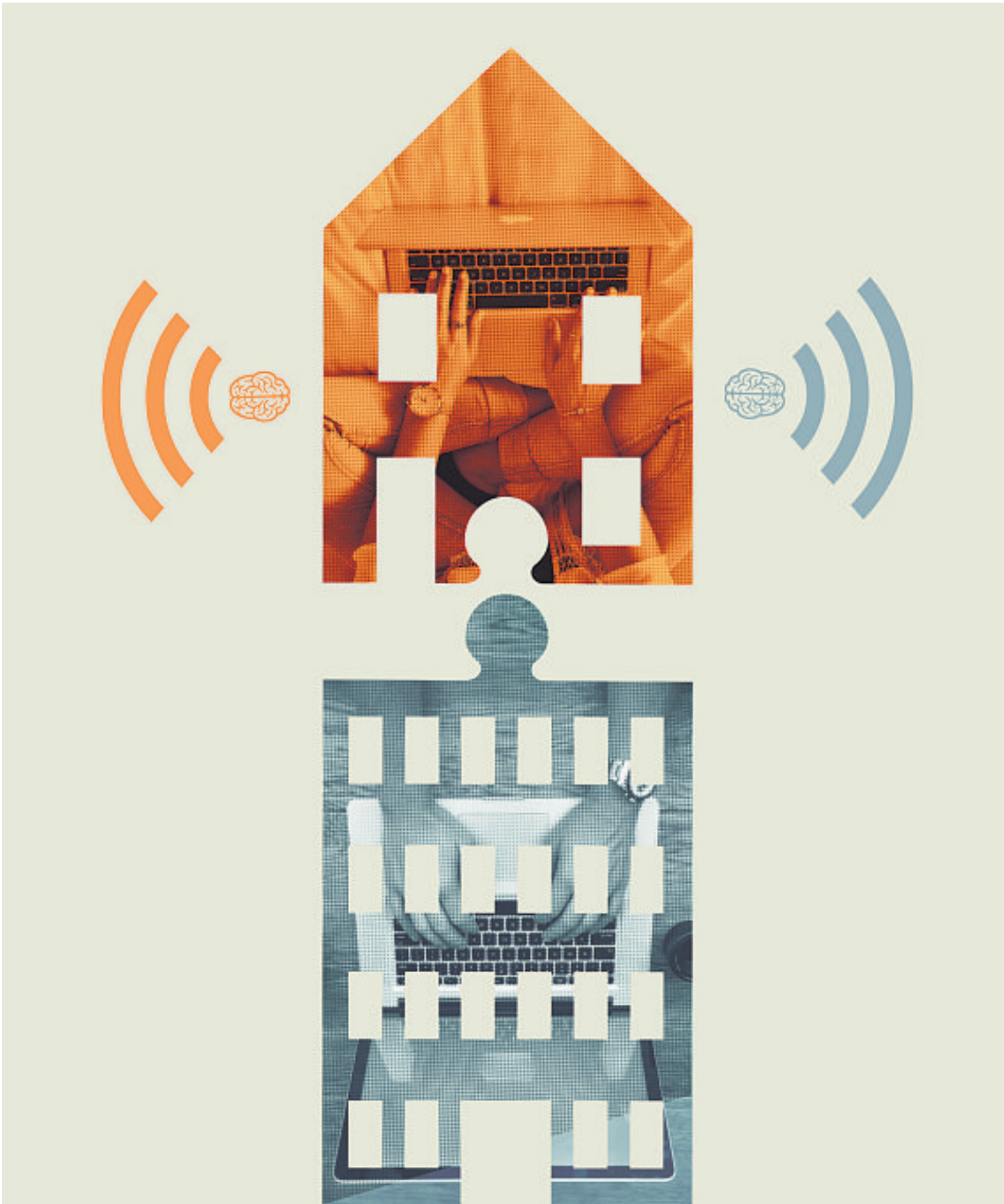
ders lijkt te zijn ontstaan. Bovendien zien we in dat we meer lokaal moeten gaan produceren. Niet alleen vanwege duurzaamheid, maar ook om minder afhankelijk te zijn van het buitenland.

We lijken terug te gaan naar het tijdperk van voor de industriële revolutie, maar dan in een ongeken­de hightechver­sie. In mijn woonplaats Tilburg werkten voor de industrialisatie grote groepen mensen thuis als wever. Ze hadden zelf de productiemiddelen, de weefgetouwen, waren niet in loondienst, maar verkochten hun producten aan fabrikanten of rechtstreeks op de lokale markt. Ze maakten lange dagen, de arbeidsomstandigheden waren verre van ideaal en in die grote gezinnen liepen ook de kinderen over de werkvloer.

De gevolgen van wat we nu aan veranderingen in het werk meemaken zijn immens en nog niet te overzien. Computers en smartphones zijn de nieuwe weefgetouwen in de netwerkeconomie. Anders dan voor de industriële revolutie, hebben we ook in de thuisomgeving uiterst slimme collega’s, in de vorm van algoritmes, apps en andere toepassingen van kunstmatige intelligentie, waarvan we steeds meer afhankelijk zijn. Veel mensen hebben al geen echte baas meer, doordat ze voor eigen risico en rekening werken of door hun professionele status autonoom functioneren. En voor zover we een baas hebben, kan die ons niet altijd meer zien.

Voor de coronacrisis maakten we ons druk over de werk-privébalans, zoals we dat noemden. Ging het werk niet te veel eisen van ‘thuis’? Blev­en we niet te lang op de zaak hangen, waardoor de kinderen niet op tijd van school of van de opvang konden worden opgehaald, ook gezien de fileproblemen? Zouden organisaties niet moeten stoppen met het sturen van e-mails na zes uur ’s avonds? Er was een bedrijf waar om zes uur de bureaus automatisch werden opgehesen.

Deze zorgen waren nog deels gebaseerd op een fysieke scheiding tussen thuis en de werkplek. En juist die scheiding is nu razendsnel aan het vervagen. Maar er zijn nog veel meer effecten.



‘Door de vroege opkomst en verspreiding van breedbandinternet was Nederland al koploper in Europa wat betreft het werken op andere locaties.’

‘WE GAAN TERUG NAAR DE TIJD VAN VOOR DE INDUSTRIËLE REVOLUTIE. IN MIJN WOONPLAATS TILBURG WERKTEN TOEN VEEL ZELFSTANDIGE WEVERS. COMPUTERS EN SMARTPHONES ZIJN DE NIEUWE WEEFGETOUWEN IN DE NETWERKECONOMIE’

MEER THUISWERKEN



● Al een oudje, deze vertaling van *Work Naked* van Cynthia C. Froggatt. Bevat acht ‘essentiële’ adviezen.



● Van Kooten en De Bie wisten in 1986 al waar thuiswerk toe leidt. ‘Dit is een bom onder het kantoorgebeuren.’



● Iets om naar uit te kijken: de producers van de reeks *The Office US* komen met een serie over thuiswerken.

De productiviteit gaat omhoog, maar de werkdruk ook, in ieder geval op dit moment. De ergonomie van het thuiswerken is niet altijd goed, waardoor beroepsziekten kunnen gaan opspelen. Collegiale en arbeidsverhoudingen zullen ingrijpend veranderen en een sterker online- en virtueel karakter krijgen. Wat houdt inwerken, *onboarding*, precies in? Blijf je als afgestudeerde gewoon op je studentenkamertje zitten werken? Is dat inspirerend? Staken, acties voor de bedrijfspoor­toot, hoe werkt dat? Werk- en privérelaties zullen elkaar meer dan ooit over en weer gaan beïnvloeden. Je partner wordt feitelijk ook je collega, of je het wilt of niet.

Het zoeken van dure woonruimte in een stad als Amsterdam is niet meer nodig als je voor een Amsterdams bedrijf gaat werken. Dat werk kun je ook gewoon vanuit een voormalige krimpregio doen. Cateringbedrijven worden het slachtoffer van het ‘nieuwste werken’. Tussen de middag bak je je eigen

broodje of je bestelt het online.

Er zal een nieuwe tweedeling ontstaan. Mensen in cruciale beroepen, zoals in de zorg, lijken in eerste instantie altijd nodig op de traditionele werkvloer. Maar de cardioloog bekijkt nu al thuis de resultaten van een scan. E-health gaat een grote vlucht nemen, ook in het licht van het terugdringen van zorgkosten. Ook de medewerker van de autofabriek zal soms thuis aan e-learning doen.

Wat overblijft, zijn de werkers in het primair en secundair onderwijs, de landbouw, bouw, installatie- en maakindustrie, een afnemend stuk transport, detailhandel, horeca, zorg en politie, brandweer en ambulancediensten. Voor hun ‘ouderwets’ zware arbeidsomstandigheden, die deels samenhangen met het opleidingsniveau, dient aandacht te blijven.

De conclusie van dit verhaal is verstrekkend: we zullen voor altijd én tegelijkertijd nooit meer ‘out of office’ zijn.